



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

**PENYERTAAN PENDUDUK BANDAR BARU BANGI DALAM
PENDIDIKAN DAN LATIHAN**

NIK HAIRI OMAR

FPP 1998 89

**PENYERTAAN PENDUDUK BANDAR BARU BANGI DALAM
PENDIDIKAN DAN LATIHAN**

**Oleh;
Nik Hairi Omar**

**Kertas Projek Ini Dikemukakan Sebagai Sebahagian Syarat
Bagi Ijazah Master Sains, Fakulti Pengajian Pendidikan,
Universiti Putra Malaysia**

Oktober 1998.

Adalah disahkan bahawa saya telah membaca dan menyemak kertas projek ini yang bertajuk "Penyertaan Penduduk Bandar Baru Bangi Dalam Pendidikan Dan Latihan" oleh Nik Hairi Omar. Dengan ini, diperakui bahawa kertas projek ini memenuhi syarat dan kelayakan bagi keperluan ijazah Master Sains (Pembangunan Sumber Manusia)



PROF. MADYA DR. HAJJAH MAZANAH MUHAMAD

Pensyarah

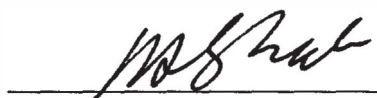
Jabatan Pendidikan Pengembangan

Fakulti Pengajian Pendidikan

Universiti Putra Malaysia

(Penyelia)

Tarikh : 4/2/99



DR. RAJA AHMAD TAJUDDIN SHAH BIN RAJA ABDUL RASHID

Pensyarah,

Jabatan Pendidikan Pengembangan,

Fakulti Pengajian Pendidikan,

Universiti Putra Malaysia,

(Pemeriksa).

Tarikh : 4/2/99

PENGHARGAAN

Alhamdulillah, syukur ke hadrat Allah yang maha pengasih lagi penyayang kerana dengan limpahan kurniaNya, kertas projek ini akhirnya berjaya disiapkan.

Saya dengan penuh iltizam dan rasa ikhlas ingin mengucapkan setinggi-tinggi terima kasih dan penghargaan kepada Prof. Madya Dr. Mazanah Muhamad, pensyarah Jabatan Pendidikan dan Pengembangan, Universiti Putra Malaysia selaku penyelia kertas projek ini. Sepanjang berada di bawah penyeliaan beliau, saya telah mendapat banyak bimbingan, bantuan, galakan, tunjuk ajar dan idea yang bernas. Saya sungguh berhutang budi di atas segala komitmen dan sikap prihatin yang ditunjukkan oleh beliau sepanjang proses penyelidikan ini dilakukan. Semoga kesungguhan dan jasa beliau akan mendapat balasan yang murni dari Allah Ta'ala. Saya juga mengambil kesempatan ini untuk mengucapkan ribuan terima kasih kepada semua pensyarah Jabatan Pendidikan dan Pengembangan kerana telah banyak memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat dalam penyelidikan ini.

Saya turut terpanggil untuk merakamkan jutaan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak Universiti Kebangsaan Malaysia kerana telah meluluskan cuti belajar dan membiayai seluruh pengajian MSc Pembangunan Sumber Manusia yang saya ikuti selama hampir dua tahun di Universiti Putra Malaysia. Saya turut mengucapkan setinggi-tinggi terima kasih kepada pihak pengurusan Fakulti Sains

Pembangunan kerana telah memberikan dorongan dan kepercayaan sepanjang tempoh pengajian saya.

Ucapan terima kasih tidak dilupakan kepada semua penduduk Fasa 3 Bandar baru Bangi, kajian. Tidak dilupakan juga kepada Jabatan Kemajuan Bangi dan pihak Rukun Tetangga kerana telah banyak membantu saya dalam mendapatkan data-data penting penduduk serta memberikan kerjasama dalam menjalankan penyelidikan.

Kepada kawan-kawan yang banyak memberikan teguran dan tidak jemu menghulurkan bantuan- Wan Idrus, kerana menjadi sahabat yang berbudi. Kebaikan anda akan selalu saya kenang.

Dipohonkan doa serta kasih sayang buat bonda Tuan Hasmah Tuan Nor dan Ayahnda Syed Ibrahim Syed Mustapha kerana sentiasa mendoakan kejayaan dan kesejahteraan buat saya. Tidak lupa kepada kakak, ipar dan adik. Terimakasih di atas segala ingatan dan dorongan.

KANDUNGAN

Mukasurat

PENGHARGAAN	ii
KANDUNGAN BAB	iv
SENARAI JADUAL	vii
SENARAI RAJAH	x
SENARAI LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xv

BAB

I	PENDAHULUAN	1
	Pengenalan.....	1
	Pernyataan Masalah.....	4
	Objektif Kajian	6
	Kepentingan Kajian.....	7
	Skop Kajian.....	8
	Andaian Kajian.....	10
	Limitasi Kajian.....	11
	Definisi Istilah	14
II	SOROTAN LITERATUR	20
	Pendahuluan.....	20
	Konsep Pembangunan Sumber Manusia.....	20
	Konsep Pembangunan.....	23
	Konsep Pendidikan Dan Latihan.....	25
	Kepentingan Penyertaan dalam Pendidikan dan Latihan.....	30
	Faktor Sosio Demografi Dan Perbezaan Penyertaan Dalam Pendidikan Dan Latihan Mengikut Konteks Pembangunan	33
	Kerangka konseptual kajian.....	40
III	METODOLOGI KAJIAN	44
	Pendahuluan.....	44
	Rekabentuk Kajian.....	44
	Subjek Kajian.....	45
	Alat Kajian.....	46
	Penentuan saiz sampel.....	50

Kaedah Pemilihan responden.....	51
Pengukuran Pembolehubah.....	52
Pengumpulan Data.....	53
Analisis Data.....	54
 IV HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN.....	56
Pengenalan.....	56
Profil Sosio Demografi Responden.....	56
Etnik.....	56
Gender.....	57
Umur.....	57
Status Perkahwinan.....	58
Taraf pendidikan.....	58
Status Pekerjaan.....	59
Penyertaan Dalam Aktiviti Pendidikan dan Latihan.....	60
Penyertaan Keseluruhan.....	60
Penyertaan Dalam Tajuk Aktiviti Pendidikan Dan Latihan Mengikut Bentuk Dan Konteks Pembangunan.....	60
Penyertaan Dalam Kategori Aktiviti Pendidikan Dan Latihan Mengikut Konteks Pembangunan.....	67
Sebab Atau Rasional Penyertaan Dalam Aktiviti Pendidikan Dan Latihan.....	68
Sebab Penyertaan Dalam Konteks Pembangunan Personal....	68
Sebab Penyertaan Dalam kontek Pembangunan Kerjaya.....	71
Sebab Penyertaan dalam Konteks pembangunan Masyarakat..	74
Penganjur Aktiviti Pendidikan Dan Latihan.....	76
Penganjur Aktiviti Dalam Konteks Pembangunan Personal....	76
Penganjur Aktiviti Dalam Konteks Pembangunan kerjaya.....	78
Penganjur Aktiviti Dalam Konteks Pembangunan masyarakat..	79
Kekerapan Penyertaan Dalam Aktiviti Pendidikan Dan Latihan.....	81
Kekerapan Penyertaan Keseluruhan.....	81
Kekerapan Penyertaan Mengikut Konteks Pembangunan.....	82
Perbezaan Penyertaan Dalam Aktiviti Pendidikan dan Latihan Berdasarkan Faktor Sosio Demografi Tertentu	84
Gender	84
Status Pekerjaan	88
Taraf Pendidikan	93
Umur	99
 V RINGKASAN, KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN.....	104
Latarbelakang masalah kajian.....	105
Pernyataan Masalah Kajian	106
Objektif Kajian	106
Metodologi Kajian.....	107

Penemuan Kajian	108
Profil sosio demografi.....	108
Penyertaan dalam tajuk pendidikan dan latihan.....	109
Kategori Pendidikan Dan Latihan Disertai.....	110
Sebab Penyertaan Dalam Pendidikan Dan latihan.....	111
Penganjur Pendidikan Dan Latihan.....	112
Skor Penyertaan Dalam Pendidikan Dan latihan.....	113
Kekerapan Penyertaan Dalam Pendidikan Dan Latihan.....	113
Hubungan Antara Kekerapan Penyertaan Dan Faktor Sosio-Demografi.....	114
Kesimpulan Kajian	115
Implikasi Kajian dan cadangan.....	120
Cadangan Penyelidikan Lanjutan	125

SENARAI JADUAL

Mukasurat

Jadual 1: Taburan responden mengikut etnik	57
Jadual 2: Taburan responden mengikut kategori umur	57
Jadual 3: Taburan responden mengikut status perkahwinan	58
Jadual 4: Taburan responden mengikut taraf pendidikan	59
Jadual 5: Taburan responden mengikut jawatan kerja	59
Jadual 6: Taburan responden yang pernah dan tidak pernah menyertai pendidikan dan latihan	60
Jadual 7: Taburan penyertaan dalam pendidikan dan latihan mengikut tajuk dan konteks pembangunan personal	61
Jadual 8: Taburan penyertaan dalam pendidikan dan latihan mengikut tajuk dan konteks pembangunan kerjaya	63
Jadual 9: Taburan penyertaan dalam pendidikan dan latihan mengikut tajuk dan konteks pembangunan masyarakat	65
Jadual 10: Taburan penyertaan dalam kategori aktiviti pendidikan dan latihan mengikut konteks pembangunan	67
Jadual 11: Sebab umum penyertaan dalam pembangunan personal	69
Jadual 12: Sebab penyertaan mengikut kategori pendidikan/latihan	70
Jadual 13: Sebab umum penyertaan dalam pembangunan kerjaya	71
Jadual 14: Sebab penyertaan mengikut kategori aktiviti pendidikan	73
Jadual 15: Sebab umum penyertaan dalam pembangunan Masyarakat	74
Jadual 16: Sebab penyertaan mengikut kategori aktiviti pendidikan	75
Jadual 17: Penganjur dalam konteks pembangunan personal	76
Jadual 18: Taburan penganjur mengikut kategori aktiviti bagi pembangunan personal	77

Jadual 19: Penganjur aktiviti dalam konteks pembangunan kerjaya	78
Jadual 20: Penganjur aktiviti dalam konteks pembangunan masyarakat	79
Jadual 21: Taburan penganjur mengikut kategori aktiviti bagi pembangunan masyarakat	80
Jadual 22: Taburan kekerapan penyertaan dalam aktiviti pendidikan dan latihan keseluruhan.	82
Jadual 23: Taburan kekerapan penyertaan dalam aktiviti pendidikan dan latihan mengikut konteks pembangunan	83
Jadual 24: Taburan kekerapan penyertaan dalam aktiviti pendidikan dan latihan keseluruhan mengikut faktor gender	84
Jadual 25: Keputusan Ujian-t: Perbezaan faktor gender dengan kekerapan penyertaan keseluruhan	85
Jadual 26: Taburan kekerapan penyertaan dalam aktiviti pendidikan dan latihan mengikut konteks pembangunan berdasarkan Faktor gender	86
Jadual 27: Keputusan Ujian-t perbezaan kekerapan penyertaan dalam Aktiviti pendidikan dan latihan mengikut mengikut konteks pembangunan berdasarkan faktor gender	87
Jadual 28: Taburan kekerapan penyertaan responden aktiviti dalam pendidikan dan latihan keseluruhan mengikut faktor status pekerjaan	89
Jadual 29: Keputusan Ujian-t: Perbezaan faktor status pekerjaan dengan kekerapan penyertaan keseluruhan	90
Jadual 30: Taburan kekerapan penyertaan dalam aktiviti pendidikan dan latihan mengikut konteks pembangunan berdasarkan faktor status pekerjaan	91
Jadual 31: Keputusan Ujian-t perbezaan kekerapan penyertaan dalam Aktiviti pendidikan dan latihan mengikut mengikut konteks Pembangunan berdasarkan faktor status pekerjaan	92
Jadual 32: Taburan kekerapan penyertaan responden aktiviti dalam pendidikan dan latihan keseluruhan mengikut faktor taraf pendidikan	93

Jadual 33: Keputusan Ujian-ANOVA: Perbezaan faktor taraf Pendidikan dengan kekerapan penyertaan keseluruhan	94
Jadual 34: Taburan kekerapan penyertaan dalam aktiviti pendidikan dan latihan mengikut konteks pembangunan berdasarkan faktor taraf pendidikan	95
Jadual 35: Keputusan ANOVA perbezaan kekerapan penyertaan dalam aktiviti pendidikan dan latihan mengikut mengikut konteks pembangunan berdasarkan faktor taraf pendidikan	97
Jadual 36: Taburan kekerapan penyertaan responden aktiviti dalam pendidikan dan latihan keseluruhan mengikut faktor umur	99
Jadual 37: Keputusan Ujian ANOVA: Perbezaan faktor umur dengan kekerapan penyertaan keseluruhan	100
Jadual 38: Taburan kekerapan penyertaan dalam aktiviti pendidikan dn latihan mengikut konteks pembangunan berdasarkan faktor umur	101
Jadual 39: Keputusan ANOVA perbezaan kekerapan penyertaan dalam aktiviti pendidikan dan latihan mengikut mengikut konteks pembangunan berdasarkan faktor umur	102

SENARAI RAJAH

Mukasurat

Rajah 1: Kerangka Konseptual Penyelidikan

43

LAMPIRAN

Mukasurat

Lampiran 1: Makluman kepada responden

134

Abstrak kajian ini dikemukakan kepada Jabatan Pendidikan dan Pengembangan, Fakulti Pendidikan, Universiti Putra Malaysia sebagai memenuhi sebahagian daripada keperluan untuk ijazah sarjana sains.

**PENYERTAAN PENDUDUK BANDAR BARU BANGI DALAM
PENDIDIKAN DAN LATIHAN**

Oleh;

**NIK HAIRI BIN OMAR
OKTOBER 1998**

Penyelia: Prof. Madya Dr. Mazanah Muhamad

Fakulti: Pengajian Pendidikan

Pembangunan sumber manusia adalah suatu bidang yang luas dan tidak terfokus semata-mata kepada aspek pembangunan diri di sektor organisasi kerja. Teras dalam bidang pembangunan sumber manusia seharusnya juga ditakrif menurut konteks pembangunan personal, kerjaya dan masyarakat, iaitu meliputi bidang pembangunan di dalam dan di luar organisasi kerja secara sekaligus. Penulisan dan penyelidikan yang memperteguhkan dimensi pembangunan manusia dalam konteks sebegini didapati agak terabai dan terpisah. Justeru itu, tujuan penyelidikan ini adalah untuk mengenalpasti penyertaan responden dalam pendidikan dan latihan berdasarkan konteks pembangunan personal, kerjaya dan masyarakat. Penyelidikan ini juga bertujuan mengenalpasti sebab penyertaan, penganjur aktiviti, kekerapan dan perbezaan penyertaan di kalangan responden dalam aktiviti pendidikan dan latihan tersebut.

Data kajian diperolehi daripada 96 responden yang disampel secara sistematik daripada 972 populasi. Kajian ini menggunakan kaedah taburan frekuensi bagi semua angkubah berkait penyertaan di samping ujian-t dan ANOVA bagi menentukan perbezaan signifikan yang wujud antara faktor sosio demografi tertentu dengan kekerapan penyertaan.

Kajian ini menunjukkan bahawa majoriti responden menyertai aktiviti pendidikan dan latihan yang terdapat di dalam dan di luar persekitaran kerja. Walau bagaimanapun, tidak kesemua kategori pendidikan dan latihan dalam konteks pembangunan personal, kerjaya dan masyarakat disertai oleh responden. Penyertaan dalam setiap kategori pendidikan dan latihan didapati minima dengan kekerapan yang rendah dalam tempoh satu tahun (angkerap =2 penyertaan). Kajian menunjukkan sebab utama penyertaan dalam pendidikan dan latihan adalah relevan dengan konteks pembangunan. Kajian mendapati kesedaran meningkatkan kualiti diri merupakan sebab utama penyertaan dalam konteks pembangunan personal, kesedaran meningkatkan kualiti kerja merupakan sebab utama penyertaan dalam konteks pembangunan kerjaya dan kesedaran mengenai tanggungjawab sosial merupakan sebab utama penyertaan dalam konteks pembangunan masyarakat. Kajian ini mendapati institusi majikan merupakan penganjur utama pendidikan dan latihan dalam konteks pembangunan personal dan kerjaya manakala Pejabat Daerah merupakan penganjur utama pendidikan dan latihan dalam konteks pembangunan masyarakat. Hasil kajian juga mendapati faktor sosio demografi tertentu seperti

gender, status pekerjaan dan taraf pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan ke atas kekerapan penyertaan.

Bagi meningkatkan penyertaan komuniti, kajian ini merumuskan agar pembentukan polisi pembangunan sumber manusia mengambilkira tahap penyertaan yang rendah di kalangan komuniti untuk turut serta dalam pendidikan dan latihan. Dalam hal ini, kesedaran dan penghayatan mengenai isu tertentu yang menyentuh gender, taraf pendidikan, perbezaan umur dan status pekerjaan adalah penting. Cadangan yang dibuat bagi meningkatkan penyertaan ialah dengan menganjurkan aktiviti pembangunan dalam bentuk mudah, berkesan dan diminati komuniti seperti ceramah, kursus ringkas dan program. Selain itu kesedaran mengenai penyertaan dapat ditingkatkan melalui kempen dan penyebaran informasi iaitu dengan mempertingkatkan peranan badan-badan tertentu sebagai penganjur aktiviti pendidikan dan latihan seperti Pejabat Daerah, Dewan Belia, unit tetangga, masjid, institusi pendidikan dan majikan.

Abstract of Research Project submitted to the Department Of Extension Education,
Faculty of Educational Studies, Universiti Putra Malaysia in partial fulfillments for
the degree of Master of Science.

**THE PARTICIPATION OF BANDAR BARU BANGI PEOPLES IN
EDUCATION AND TRAINING**

By;

**NIK HAIRI OMAR
OCTOBER 1998**

Supervisor: Prof. Madya Dr. Mazanah Muhamad

Faculty: Educational Studies

Human resource development is a broad subject, it should not only focus on self-development within working organization. Essentially, the core of human resource development must be further defined within personal, career and community development and taking into consideration the internal and externals of the working organizations. This is due to the inadequacy of research and writing in the field. Thus, this research intend to identify relevant activities affiliated with education and training within the framework of personal, career and community development. The research also identified the reasons of participation; activity sponsorship; frequency and differences in participation among the respondents in education and training activities.

Data was gathered from 96 respondents who were systematically sampled from a total population of 972. Frequency distribution was used to analyse all

participation variables, while T-test and ANOVA were applied to determine the significant differences between certain socio-demographic factors and the frequency of participation.

The findings show that majority of the respondents participated in existing education and training activities both in within and outside working environments. Nevertheless, some categories of education and training activities in the context of personal, career and community were not the focus of participation by the respondents. Participation in each categories of education and training were also at the minimum level with a low frequency within a period of one year (frequency = 2 participation). The research showed that the main reasons for the participation in education and training were relevant to the context of development. The realization to improve self-quality is the main objective for participating in the various aspect of personal development; the realization to upgrade quality of work is the main objective for participating in the aspect of career development, and the realization towards the social responsibilities is the main objective for participating in the aspect of community development. The research found that employers were the main organizers for the education and training in personal and career development, whereas the District Office was an important organizer in community development context. The research findings also confirmed that certain socio-demographic factors, such as gender, job status and level of education have received significance difference on the frequency of participation.

To increase the community participation in education and training, this research suggests that the policy of human resource development must consider the low level of participation among the community. In this sense, awareness and concentration on the issues associated with gender, education level, age differences and job status were important. In order to increase the community participation, there should be an organization of development activities in simple, efficient and favorable such as talks, short courses and programs. Moreover, participation can be increased through campaign and information dissemination by enhancing the roles of certain agencies as education and training organizers such as the District Office, Youth Organizations, mosques, educational institutions and employers.



BAB I

PENDAHULUAN

Pengenalan

Persoalan manusia adalah fokus dalam semua agenda pembangunan terutamanya dalam bidang-bidang yang menyentuh pembangunan sumber. Dari sudut pemikiran yang berbeza seperti perspektif antropologi, sosiologi dan sains pengurusan, terdapatnya kepelbagaian tentang kaedah dan penelitian ke atas aspek manusia vis-à-vis proses dan gerakkuasa pembangunan. Misalnya persoalan kontradiksi kemanusiaan dalam pembangunan, mores komunikasi dan kebudayaan perancangan pembangunan adalah antara tema yang selalu mendapat perhatian dalam bidang-bidang antropologi dan sosiologi manakala pembangunan organisasi dan gunatenaga, pendidikan dewasa, hubungan buruh dan latihan dan pembangunan pula seringkali menjadi intisari penting sains pengurusan dan pembangunan sumber manusia.

Di sekitar persoalan manusia dan proses pembangunan yang multi-dimensi sifatnya, terdapat sedikit kekurangan dalam kebanyakan karya dan penyelidikan apabila meneliti proses adaptasi manusia terhadap pembangunan. Aspek integrasi manusia di dalam aktiviti pembangunan menurut konteks

pembangunan sumber manusia yang menyeluruh kerap terabai dan mendapat perhatian yang selalu marginal. Terdapat beberapa masalah umum dalam perkara ini, antaranya konsepsi awam tentang maksud dan tema pembangunan sumber manusia kelihatan agak terbatas dan kabur. Sempadan imperatif tentang konsep dan penyelidikan mengenai pembangunan sumber manusia seringkali dimengertikan dalam ruang wilayah organisasi, yakni terbatas dalam persekitaran kerja dan jarang sekali mengambilkira persekitaran pembangunan di luar organisasi kerja. Hal ini adalah sesuatu yang pincang kerana proses dan gerakkuasa pembangunan berlangsung dalam kedua-dua persekitaran.

Dalam hubungan ini, diperhatikan bahawa sukar sekali menemui sebuah penyelidikan atau pengkaryaan yang bersungguh-sungguh dalam mengkonseptualisasikan, menterjemah atau menakrif aktiviti pembangunan dalam kedua-dua persekitaran tersebut secara jelas dan teratur. Misalnya temuan tentang aspek pembangunan sumber manusia jelas terpisah-pisah (*fragmented*) dalam karya-karya pembangunan organisasi, pembangunan kerjaya, pembangunan personal, pembangunan komuniti dan belia dan sebagainya. Keadaan ini menjadikan pemahaman awam agak dangkal dalam perenungan mengenai makna pembangunan dan kaitannya dengan aktiviti pembangunan itu sendiri. Kedangkalan ini selanjutnya menyumbangkan kekeliruan dan merupakan faktor yang agak penting yang mempengaruhi penyertaan individu di dalam aktiviti pembangunan.

Penelitian sosial terhadap kehidupan manusia dan proses pembangunan umumnya menggambarkan masyarakat sebagai suatu bentuk *relational concept*.

Secara khususnya terdapat fungsi dan peranan yang perlu dilaksanakan oleh setiap warga demi memastikan berlangsungnya pembangunan diri dari aspek personal, kerjaya dan institusi masyarakat. Persoalan bagaimana menjadi individu yang terbaik dalam konteks pembangunan personal (dan lingkungan famili), di tempat kerja dan di dalam konteks masyarakat adalah persoalan yang amat penting bagi sesebuah struktur sosial. Disebabkan fungsi dan peranan itu adalah teras yang menjamin progres dan penerusan individu dalam konteks masyarakat secara luas, maka polisi dan strategi pembangunan sumber manusia seharusnya menakrif sejelas-jelasnya konteks sesebuah pembangunan dengan menekankan persoalan bagaimana individu boleh memberi sumbangan dan peranan untuk pembangunan personal, kerjaya dan institusi masyarakat. Pembentukan dan penilaian strategi PSM seharusnya mengambilkira keadaan wujudulu dan status semasa kelayan pembangunan (misalnya faktor-faktor yang mempengaruhi penyertaan) selain mempersoalkan apakah peluang-peluang yang sepatutnya diberikan atau disediakan ke arah membantu mencapai matlamat tersebut. Hal ini sangat kurang diperhatikan dalam dasar-dasar awam lantas merupakan suatu masalah dalam agenda dan projek PSM. Di atas landasan ini, penyelidikan ini berminat untuk membongkarkan isu penyertaan dengan melihat sejauhmana komuniti yang dikaji menyertai aktiviti pembangunan yang berkaitan dengan pendidikan dan latihan, sebab penyertaan, penganjur aktiviti dan perbezaan penyertaan di kalangan warga dalam komuniti dari sudut sosio demografi.

Pernyataan Masalah

Pada takrifan yang jelas, isu yang menggerakkan penyelidikan ini berpunca daripada kesukaran menemui kerangka konseptual PSM yang lengkap iaitu merangkumi konteks pembangunan manusia di dalam dan di luar persekitaran kerja secara serentak. Penelitian pengkaji mendapati kerangka konseptual, model dan aplikasi mengenai PSM cenderung dibentuk dan dihurai berasaskan latarbelakang persekitaran kerja iaitu menumpukan aspek pembangunan individu (*individual development*), pembangunan organisasi (*organisation development*) dan pembangunan kerjaya (*career development*) (lihat Thompson, 1971; Mc Lagan, 1989; Bartol dan Martin, 1994; Robbins, 1992; Wellman, 1995). Penyelidikan dalam konteks luas menyentuh tentang individu dan konteks sosialnya yakni sekaligus melibatkan pembangunan organisasi dan institusi masyarakat selalu terabai. Keadaan ini menjadi paradoks sedangkan penyelidikan dan penulisan tentang PSM (lihat Rao, 1997; Harold 1991; Biddle dan Biddle, 1968; Halsey et al. 1968) selalu menekankan bahawa perbincangan mengenai PSM tidak sepenuhnya selesai tanpa menyentuh dimensi individu dan institusi masyarakat secara keseluruhan. Bagi pengkaji, penegasan seumpama ini memberi makna bahawa skop penelitian mengenai PSM dalam pengkaryaan dan penyelidikan akan lebih jitu jika terdapat gambaran aktiviti pembangunan dalam konteks tinjauan yang luas seperti kedudukan individu *vis-a-vis* pembangunan personal, pembangunan kerjaya dan pembangunan masyarakat secara sekaligus, yakni menyentuh tema yang terdapat dalam persekitaran kerja dan di luar persekitaran kerja.

Menurut Rao (1997), penelitian mengenai PSM dalam konteks di dalam dan di luar persekitaran kerja secara serentak akan melengkapkan konsep PSM sebagai satu proses membangunkan manusia (*the process of developing people*). Pada intinya, penelitian mengenai PSM yang tidak terbatas kepada persekitaran kerja turut menyediakan perimbangan dalam pembentukan strategi PSM daripada terlalu menekankan pembangunan pengurusan dalam konsepsi ekonomi berbanding isu bersangkutan pembinaan intelektual, moral, spiritual, kepuasan dan hasrat diri, emosi, kerjasama, ekspresi sosial dan politik. Di sebalik perkembangan drastik ekonomi, teknologi, modal dan aliran maklumat, aspek tersebut seharusnya disertakan dalam kajian yang menyentuh konseptualisasi pembangunan.

Kesukaran menemui konseptual, model dan aplikasi PSM yang lengkap iaitu sejajar dengan konseps dan definisi PSM telah menyulitkan penyelidikan pada aras mikro dan makro. Pada aras mikro, kerangka konseptual yang ada tidak berupaya menunjukkan aktiviti pendidikan dan latihan yang wujud dalam pelbagai persekitaran pembangunan, manakala pada aras makro terdapat halangan bagi penyelidikan yang cuba memahami penyertaan dalam aktiviti pendidikan dan latihan tersebut. Dua situasi ini sudah cukup memberi kesan ke atas persoalan struktural sesebuah komuniti, misalnya kapasiti adaptasi sesebuah komuniti untuk terlibat atau menyertai aktiviti pendidikan dan latihan dalam pelbagai persekitaran pembangunan. Persoalan ini sudah tentu memberi kesan ke atas keupayaan pembangunan individu pelbagai lapisan, paras, kelas dan kedudukan dari segi sosio ekonomi dan sosio demografi (misalnya dari segi etnik, gender, taraf pendidikan, pekerjaan dan pendapatan). Senario ini pada suatu sudut yang berhubungan menimbulkan

persoalan samada strategi dan polisi PSM teragih samarata atau tidak selain daripada kesukaran menentukan progres manusia dalam proses pembangunan yang sedang berlangsung.

Berasaskan senario yang dijelaskan, maka tumpuan penyelidikan ini adalah untuk memecahkan beberapa persoalan; (1) Apakah terdapat aktiviti pendidikan dan latihan dalam konteks pembangunan personal, kerjaya dan masyarakat yang disertai oleh sesuatu komuniti? (2) Apakah sebab atau rasional penyertaan komuniti di dalam aktiviti pendidikan dan latihan? (3) Siapakah penganjur utama aktiviti pendidikan dan latihan kepada komuniti dalam persekitaran dalam dan luar organisasi kerja? (4) Apakah kekerapan penyertaan komuniti di dalam aktiviti pendidikan dan latihan memadai?, dan (5) Apakah terdapat perbezaan penyertaan di kalangan komuniti dalam aktiviti pendidikan dan latihan dari sudut sosio demografi? Persoalan tersebut ditimbulkan kerana tidak terdapat penyelidikan yang cuba menentukan apakah aktiviti pendidikan dan latihan dalam pelbagai persekitaran pembangunan selain daripada melihat penyertaan dan isu yang berkaitan dengannya (i.e. sebab, penganjur, kekerapan dan perbezaan penyertaan).

Objektif Kajian

Objektif Umum

Secara umum, kajian ini bertujuan melihat penyertaan komuniti dalam aktiviti pendidikan dan latihan mengikut persekitaran di dalam dan di luar organisasi kerja.